



PROJETO PEDAGÓGICO DE CURSO

Pós-Graduação *Lato Sensu*

Administração Hospitalar e Gestão de Pessoas

Sumário

1. Nome do Curso e Área do Conhecimento	3
2. Características Técnicas do Curso	3
3. Público-alvo	4
4. Critérios de Seleção	4
5. Justificativa do Curso	4
6. Objetivos do Curso	5
7. Competências e Habilidades do Egresso	5
8. Metodologia de Ensino e Aprendizagem	6
9. Estágio Não Obrigatório	9
10. Matriz Curricular	10
11. Carga Horária	11
12. Conteúdo programático	11
13. Infraestrutura Física e Pedagógica	31

1. Nome do Curso e Área do Conhecimento

Nome do Curso: Administração Hospitalar e Gestão de pessoas

Área de Avaliação (CAPES): Interdisciplinar

Grande Área (CAPES): Multidisciplinar (90000005)

Área do Conhecimento (CAPES): Interdisciplinar (90100000)

Classificação OCDE: Negócios, administração e direito

2. Características Técnicas do Curso

Modalidade: Educação a Distância

Número máximo de vagas por Polo/Unidade: 1000 alunos

Período de Oferecimento: O curso possui entrada intermitente, respeitadas as datas de início e de fim cadastradas na oferta, bem como observado o período indicado para a sua integralização.

Limitações legais

Resolução CNE/CES Nº 1, de 06 de abril de 2018, que estabelece normas para o funcionamento de cursos de pós-graduação lato sensu.

O candidato deverá ser graduado com diploma devidamente registrado segundo as normas estabelecidas pelo MEC.

O curso é multiprofissional e atende todas as exigências legais do MEC, no entanto, não se propõe a atender resoluções específicas de um único conselho de classe. Para isso, é fundamental que cada interessado faça um estudo comparativo entre a matriz proposta pela nossa instituição e as exigências do seu órgão de classe.

3. Público-alvo

Este curso de pós-graduação é voltado para administradores, profissionais de saúde (médicos, enfermeiros, psicólogos, fisioterapeutas, farmacêuticos, etc.) ou áreas afins que atuam ou pretendem atuar na Administração Hospitalar e Gestão de Pessoas.

4. Critérios de Seleção

O ingresso na pós-graduação será realizado por meio de inscrição no portal da Instituição e entrega dos documentos solicitados. Em seguida, analisados pela área competente.

5. Justificativa do Curso

O processo de Administração Hospitalar alinhado às legislações vigentes, políticas públicas, tecnologias emergentes, qualificação da mão de obra, entre outros, tem exigido cada vez mais esforço das lideranças executivas da área da saúde. É cada vez mais esperado pela sociedade, líderes que apliquem o pensamento estratégico e o desenvolvimento de competências (conhecimentos, habilidades, atitudes, valores e ética) para compreender e integrar os processos de assistência à saúde, gestão, educação e qualidade. Complementarmente, a Gestão de Pessoas surge como um dos domínios mais desafiadores da Administração, tendo em vista que os líderes devem estar aptos para refletir, argumentar e guiar equipes de alta performance. Ademais, o contexto hospitalar demanda atenção especial no que tange a especificidade e complexidade do trabalho em saúde hospitalar. Neste sentido, compreendendo a legítima contribuição para o mercado e a sociedade, o curso de Administração Hospitalar e Gestão de Pessoas busca suprir a carência de formação de mão de obra qualificada desta especificidade no cenário nacional. Assim, por meio da modalidade à distância o curso poderá oferecer uma solução real para à necessidade de mercado Brasileira,

abrangente e complexa, devido à suas características definidoras e inclusão no catálogo nacional desta instituição.

6. Objetivos do Curso

6.1. Objetivo Geral

- Capacitar profissionais para desempenhar a Administração Hospitalar e Gestão de Pessoas alinhada com os objetivos estratégicos de uma organização.

6.2. Objetivos Específicos

- Desenvolver competências para a compreensão e aplicação de ferramentas e metodologias de administração.
- Aplicar o conhecimento aprendido na tomada de decisões assertivas, com base no pensamento crítico e na análise das melhores evidências em Administração Hospitalar e Gestão de Pessoas.
- Atuar como líder de equipe, encantando pessoas e agregando valor à sua instituição.

7. Competências e Habilidades do Egresso

Competências

Atuar na Administração Hospitalar e Gestão de Pessoas empregando o pensamento crítico-reflexivo na tomada de decisão, para uma liderança estratégica, ética, assertiva, responsável, justa e embasada nas melhores práticas em saúde e no pensamento inovador.

Habilidades

- Utilizar as teorias da administração e inovações científicas e tecnológicas sobre a temática para tomada de decisão
- Aplicar a auditoria hospitalar para garantir adesão e adequação às normas de qualidade e legislações vigentes.
- Identificar os princípios, metodologias e ferramentas do Método Ágil na Administração Hospitalar, quando aplicável.
- Fomentar a segurança do paciente, cultura justa, gestão de risco e processo de inovação em qualidade hospitalar.
- Atuar como líder de equipe, valorizando a comunicação assertiva interpessoal e organizacional, para a gestão de mudanças e resultados.
- Aplicar pensamento estratégico crítico e reflexivo na agregação, aplicação, recompensa, desenvolvimento e manutenção de pessoas em uma organização.

8. Metodologia de Ensino e Aprendizagem

O desenvolvimento das disciplinas do curso se dará no ambiente virtual, onde o aluno cumprirá 40 horas por disciplina.

Estas 40 horas são compostas pelo estudo dos diversos insumos pedagógicos disponibilizados, como:

- ✓ materiais de leitura;
- ✓ videoaulas;
- ✓ slides;
- ✓ podcasts;
- ✓ indicações de leituras extras como artigos e capítulos de livros.

Como parte do modelo acadêmico, também contabilizamos:

- ✓ a interação com os tutores para esclarecimentos de dúvidas pedagógicas (via Fórum);

- ✓ a realização da avaliação disciplinar pelo aluno.

Vale ressaltar que cada aluno é único e tem seu próprio tempo para aprendizagem. Alguns conseguem assimilar o conteúdo com mais agilidade, outros precisam retomar as leituras e videoaulas para tornar sua aprendizagem efetiva.

O tempo gasto pelo aluno para o entendimento de cada disciplina depende também da sua familiaridade com o tema, ou seja, o conhecimento prévio que o aluno tem em relação a temática abordada.

No ambiente virtual, o aluno encontrará o conteúdo das disciplinas, organizados em temas/webaulas.

Para cada um deles, o aluno realizará um conjunto de atividades baseadas em leitura de textos de fundamentação teórica e acesso a recursos audiovisuais.

Um tutor apoiará as atividades realizadas no ambiente virtual, atendendo o aluno nas suas dúvidas por meio de ferramentas de comunicação.

O aluno, ao iniciar os seus estudos, terá um encontro presencial para acolhida/ambientação; esse encontro terá como objetivos:

- ✓ Integrar o aluno ao curso de Pós-Graduação.
- ✓ Dialogar e esclarecer as dúvidas sobre a proposta pedagógica do curso e as regras acadêmicas.
- ✓ Apresentar ao aluno o Ambiente Virtual de Aprendizagem (o primeiro acesso; o envio de documentos; os serviços de secretaria e financeiro; a disciplina Ambientação; a tutoria online; o boletim acadêmico; as disciplinas e seus conteúdos; a biblioteca virtual; entre outros).
- ✓ Proporcionar um momento de Network aos pós-graduandos.

Avaliação do Desempenho do Aluno

O aluno deverá realizar as atividades propostas no ambiente virtual. A realização das atividades irá compor sua frequência no curso, que será considerada para a sua aprovação.

A atividade avaliativa que o aluno realizará para compor a sua média é a Avaliação Virtual (AV); essa atividade é obrigatória e estará disponível no Ambiente Virtual de Aprendizagem – AVA, conforme cronograma de seu curso.

Para a aprovação em cada uma das disciplinas, o aluno deverá obter frequência de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) e nota igual ou superior a 7,0 (sete).

As notas devem ser expressas no intervalo de 0 (zero) a 10 (dez).

O aluno que obtiver média inferior a 7,0 (sete) nas disciplinas terá direito ao Programa de Dependência e Recuperação – PDR, mediante a solicitação de requerimento e respeitando o período de jubramento do curso.

O PDR será realizado no ambiente virtual de aprendizagem, sendo que o aluno terá acesso ao conteúdo da disciplina e realizará uma Avaliação Virtual - AV, e a nota obtida substituirá a média do aluno.

Para a obtenção do **Certificado** de Pós-graduação *Lato Sensu* – especialização, o aluno deverá cumprir todas condições seguintes:

- ✓ Frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) em todas as disciplinas;
- ✓ Nota igual ou superior a 7,0 (sete) em todas as disciplinas.

Certificação

O Certificado de conclusão de curso de Especialização será acompanhado por histórico escolar, em cumprimento às exigências da Resolução CNE/CES nº1, de 06 de abril de 2018, da Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação.

Composição do Corpo Docente

O corpo docente do curso é constituído por profissionais qualificados, com comprovado saber em sua área de atuação, conforme Resolução CNE/CES nº1, de 06 de abril de 2018, sendo integrado, no mínimo, por 30% (trinta por

cento) de portadores de título de pós-graduação *stricto sensu*, isto é, portadores de títulos de Mestrado e Doutorado, obtidos em programas de pós-graduação *stricto sensu* devidamente reconhecidos pelo poder público em território nacional, ou revalidados, conforme legislação vigente. Os demais docentes são certificados em nível de especialização, pós-graduação *lato sensu*, de reconhecida capacidade técnico-profissional.

9. Estágio Não Obrigatório

O estágio curricular não obrigatório tem como finalidade estimular o aluno a desenvolver atividades extracurriculares, para que possa inter-relacionar os conhecimentos teóricos e práticos adquiridos durante o curso e aplicá-los na solução de problemas reais da profissão, proporcionando o desenvolvimento da análise crítica e reflexiva para os problemas socioeconômicos do país, de acordo com a Resolução de Estágio curricular não obrigatório vigente na Instituição.

Os principais objetivos da prática do estágio curricular não obrigatório são:

- I. proporcionar o exercício do aprendizado comprometido com a realidade socioeconômica-política do país;
- II. propiciar a realização de experiências de ensino e aprendizagem visando à educação profissional continuada, alicerçada no desenvolvimento de competências e habilidades e ao exercício do pensamento reflexivo e criativo; e
- II. incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando ao desenvolvimento da ciência, da tecnologia e da cultura.

A carga horária é definida pela concedente de estágio, não podendo ultrapassar a carga horária máxima de 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, as quais podem ser realizadas em empresas públicas ou privadas, instituição de pesquisa, órgãos governamentais e não governamentais, e as próprias unidades da Universidade, desde que sigam às condições adequadas para que o estagiário possa aprofundar os seus conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no curso.

Para o Curso de Pós-Graduação EAD, a prática do estágio curricular não obrigatório é permitida durante a vigência do curso, não podendo exceder em um mesmo campo de estágio o período de 2 (dois) anos.

Os estágios curriculares não obrigatórios devem estar apoiados em Termo de Compromisso e de comum acordo com a Instituição, devendo explicitar não somente os aspectos legais específicos, como também os aspectos educacionais e de compromisso com a realidade social.

O Planejamento do Estágio Curricular Não Obrigatório é de responsabilidade do coordenador de curso/professor orientador e do Departamento de Estágios.

10. Matriz Curricular

DISCIPLINAS	CH PRÁTICA	CH TEÓRICA	CH TOTAL
Ambientação	0 h	0 h	0 h
Fundamentos de administração geral e hospitalar	0 h	40 h	40 h
Introdução às Metodologias Ágeis	0 h	40 h	40 h
Auditoria hospitalar	0 h	40 h	40 h
Auditoria de custos em saúde	0 h	40 h	40 h
Gestão de informações em serviços hospitalares	0 h	40 h	40 h
Gestão da qualidade e acreditação hospitalar	0 h	40 h	40 h
Comunicação e motivação nas organizações	0 h	40 h	40 h
Estratégias de gerenciamento de gente	0 h	40 h	40 h
Liderança	0 h	40 h	40 h

11. Carga Horária

A carga horária de 360 h constitui o conteúdo ministrado em 9 (nove) disciplinas.

12. Conteúdo programático

Disciplina: Ambientação

Ementa: Histórico da Educação a Distância. Legislação da Educação a Distância no Brasil. Potencialidades da Educação a Distância. Flexibilidade de Acesso. Tecnologias para apoio à pesquisa. Aprendizagem colaborativa. Características do aluno na EAD. Boa convivência virtual: netiquetas.

Competências e Habilidades:

- Identificar as características do aluno da modalidade de educação a distância;
- Utilizar ferramentas tecnológicas de apoio a pesquisa;
- Comunicar-se com clareza e assertividade oralmente e por escrito;
- Gerenciar tempo e atividades de estudo.

Conteúdo Programático 1: Histórico da Educação a Distância.

Conteúdo Programático 2: Legislação da Educação a Distância no Brasil.

Conteúdo Programático 3: Potencialidades da Educação a Distância.

Conteúdo Programático 4: Flexibilidade de Acesso.

Conteúdo Programático 5: Tecnologias para apoio à pesquisa.

Conteúdo Programático 6: Aprendizagem colaborativa.

Conteúdo Programático 7: Características do aluno na EAD.

Conteúdo Programático 8: Boa convivência virtual: netiquetas.

Bibliografia básica:

GOTTARDI, M. de L. A autonomia na aprendizagem em educação a distância: competência a ser desenvolvida pelo aluno. **Associação Brasileira de Educação a Distância**, São Paulo, v. 14, n. 8, p. 110-123, dez, 2015.

MORAN, J. M. MASETTO, M. T. BEHRENS, M. A. **Novas Tecnologias e Mediação Pedagógica**. 21.ed. Campinas, SP: Papirus, 2013.

PIVA, D. J. PUPO, R. GAMEZ, L. OLIVEIRA, S. **EAD na Prática: Planejamento, métodos e ambientes de educação online**. São Paulo: Elsevier, 2011.

Bibliografia Complementar:

ALVES, L. Educação a distância: conceitos e história no Brasil e no mundo. **Associação Brasileira de Educação A Distância**, São Paulo, v. 10, n. 7, p.85-92, out. 2011.

MAIA, Carmen; MATTAR, João. **ABC da EaD: a educação a distância hoje**. São Paulo: Prentice Hall, 2007.

MOORE, Michael G., **Educação a distância: sistemas de aprendizagem on-line**. 3. ed., São Paulo: Cengage Learning, 2013.

Disciplina: Fundamentos de administração geral e hospitalar

Ementa: Planejamento Empresarial Hospitalar e gestão hospitalar (história, conceitos, princípios, processos e o papel do gestor); Planejamento Estratégico (conhecendo indicadores de desempenho, definindo planos e processos).

Competências e habilidades:

- Conhecer a história, princípios e conceitos da gestão em saúde e hospitalar;
- Entender o papel do gestor no planejamento estratégico na gestão em saúde e hospitalar;

- Compreender como o desenvolvimento e inovações tecnológicas influenciaram a gestão hospitalar;

Conteúdo Programático 1: Histórico das organizações hospitalares e a Política Nacional de Atenção Hospitalar.

Conteúdo Programático 2: Modelos de Gestão e Marcos Temporais de desenvolvimento tecnológico da Atenção Hospitalar.

Conteúdo Programático 3: Processos gerenciais e Ferramentas de Gestão.

Conteúdo Programático 4: Sistemas de Informação, Orçamento em Saúde e Auditoria em Saúde.

Bibliografia:

BUERMESTER, H. **Manual de gestão hospitalar do CQH: livro de casos práticos**. São Paulo: Yendis.2009

CHIAVENATTO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**: uma visão abrangente da moderna das organizações. 9ªedição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

GONÇALVES, E.L. **Gestão Hospitalar: administrando o hospital moderno**. São Paulo: Saraiva. 2006.

MALIK, AM. NETO, GV. **Gestão em Saúde**.2ª edição. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan.2016

MARTINS, D. **Gestão Financeira de Hospitais**. 2ª edição. São Paulo: Atlas.2001

MASAKAZU. **Administração Financeira e orçamentária**. 10ª edição.São Paulo: Atlas.2012

SÁ, C. A.; MORAES, J. R. de. **Orçamento estratégico: uma visão empresarial**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

Bibliografia complementar:

AGUIAR, A. B.; SOUZA, S. M. Processo orçamentário e criação de reservas em uma instituição hospitalar. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, 7(13), 107-126, 2010.

CONTRERAS, PLH; LOPES, AS; SILVA, JS. Inovações e Tendências Aplicadas nas Tecnologias de Informação e Comunicação na Gestão da Saúde. **Revista de Gestão em Sistemas de Saúde**, v. 3, n. 2, p. 11-29, 2014.

FARIAS, D.C.; ARAÚJO, F.O. Gestão hospitalar no Brasil: revisão da literatura visando ao aprimoramento das práticas administrativas em hospitais. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 22, n. 6, p. 1895-1904, 2017.

FURTADO, J.P. et al. Planejamento e Avaliação em Saúde: entre antagonismo e colaboração. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 34, n. 7, p.1-12, 2018.

HADIFIELD, D.; HOLMES, S.; KOSLOWISKI, S. SPERL T. **O Lean na área da saúde** - Ferramentas para a eliminação do desperdício em hospitais, clínicas e outras instituições de saúde. 1ª edição. Rio de Janeiro: DOC, 2016.

MCINTOSH, M., LEIPZIGER, D., JONES, K., COLEMAN, G. **Cidadania Corporativa**. São Paulo: Qualitymark.2001

PADOVEZE, C. L. **Controladoria estratégica e operacional**. São Paulo: Cengage Learning. 2012

RAVIOLI, A.F.; SOÁREZ, P.C.D; SCHEFFER, M.C. Modalidades de gestão de serviços no Sistema Único de Saúde: revisão narrativa da produção científica da Saúde Coletiva no Brasil (2005-2016). **Cadernos de Saúde Pública**, v. 34, n. 4, 2018.

SANTOS, T.B.S *et al.* Gestão hospitalar no Sistema Único de Saúde: problemáticas de estudos em política, planejamento e gestão em saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 9, p. 3597-3609, 2020.

SANTOS, T.B.S. e PINTO, I.C.M. Política Nacional de Atenção Hospitalar: con(di)vergências entre normas, Conferências e estratégias do Executivo Federal. **Saúde em Debate**, v. 41, spe 3 pp. 99-113, 2016.

SILVA, TO. VIEIRA, LM. LEMOS, TS. et al. Gestão hospitalar e gerenciamento em enfermagem à luz da filosofia lean healthcare. **Cogitare Enferm.**, v. 24, 2019.

UZUELLI, F.H.P. et al. Reforma da Atenção Hospitalar para modelo de saúde baseada em valor e especialidades multifocais. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 24, n. 6, p. 2147-2154. 2019.

Disciplina: Introdução às Metodologias Ágeis

Ementa: Visão geral do Métodos Ágeis e sua origem no Manifesto Ágil. Revisão dos princípios comuns aos três principais métodos: Scrum, XP e Lean. Trade off entre agilidade e disciplina. Aplicação do kanban com forma de controle de projetos. Gestão de pessoas e considerações sobre o Change Management.

Competências e habilidades:

- Conhecer os princípios dos Métodos Ágeis e suas aplicações.

- Saber as vantagens e desvantagens de cada Método Ágil.
- Entender o papel crítico desempenhado pelas pessoas envolvidas.
- Perceber as principais dificuldades na gestão da mudança.

Conteúdo Programático 1: Origens dos Métodos Ágeis: Manifesto Ágil.

Conteúdo Programático 2: Scrum, XP e Lean: Princípios comuns.

Conteúdo Programático 3: Análise Comparativa entre os métodos ágeis.

Conteúdo Programático 4: Balanceando Agilidade e Disciplina.

Conteúdo Programático 5: Kanban aplicado aos Métodos Ágeis.

Conteúdo Programático 6: Pessoas: Empoderamento e Energização.

Conteúdo Programático 7: Gestão da Mudança.

Bibliografia:

ABRAHAMSSON, Pekka et al. New directions on agile methods: a comparative analysis. In: **Software Engineering, 2003. Proceedings. 25th International Conference on**. Ieee, 2003. p. 244-254.

AHMAD, Muhammad Ovais; MARKKULA, Jouni; OIVO, Markku. Kanban in software development: A systematic literature review. In: **Software Engineering and Advanced Applications (SEAA), 2013 39th EUROMICRO Conference on**. IEEE, 2013. p. 9-16.

BECK, Kent et al. **The agile manifesto**. 2001.

BOEHM, Barry; TURNER, Richard. Management challenges to implementing agile processes in traditional development organizations. **IEEE software**, v. 22, n. 5, p. 30-39, 2005.

BOEHM, Barry. Get ready for agile methods, with care. **Computer**, v. 35, n. 1, p. 64-69, 2002.

BOEG, Jesper. **Kanban em 10 passos**. Tradução de Leonardo Campos, Marcelo Costa, Lúcio Camilo, Rafael Buzon, Paulo Rebelo, Eric Fer, Ivo La Puma, Leonardo Galvão, Thiago Vespa, Manoel Pimentel e Daniel Wildt. C4Media, 2010.

STELLMAN, Andrew; GREENE, Jennifer. **Learning agile: Understanding scrum, XP, lean, and kanban**. O'Reilly Media, Inc., 2014.

Disciplina: Auditoria hospitalar

Ementa: Evolução histórica, conceitos fundamentais, metodologias e técnicas do processo de auditoria. Implicações éticas e legais do processo de auditoria. Auditoria como um instrumento da avaliação da qualidade da assistência ao paciente. Importância do Papel do auditor. Classificação, técnicas, indicadores em auditoria. Credenciamento e negociação de contratos. Glosas Hospitalares. Custos em saúde. Auditoria contábil e financeira dos serviços de saúde. Auditoria do SUS e em serviços ambulatoriais e hospitalares. Auditoria em unidades assistenciais: procedimentos médicos e em contas hospitalares. Auditoria em sistemas de suprimento e em OPME. Tecnologia da informação aplicada à auditoria em saúde. Relatórios de auditoria em saúde..

Competências e Habilidades:

- Conhecer o contexto histórico, os aspectos conceituais, as questões éticas e legislativas do processo de auditoria hospitalar e o papel do auditor.
- Compreender a importância da auditoria como um instrumento de avaliação da qualidade da assistência ao paciente.
- Compreender a realização dos credenciamentos e negociações de contratos, bem como sobre as glosas hospitalares.
- Conhecer as auditorias realizadas no SUS e em serviços ambulatoriais e hospitalares.
- Compreender os auditorias realizadas com ênfase nos procedimentos médicos e em contas hospitalares.
- Assimilar como é realizado a auditoria em sistemas de suprimento e em OPME.
- Compreender sobre as tecnologias da informação aplicada à auditoria em saúde.

Conteúdo Programático 1: Processo de auditoria hospitalar: contexto histórico, aspectos conceituais, ética, legislação e papel do auditor. Auditoria Hospitalar: instrumento para avaliação da qualidade da assistência ao paciente.

Conteúdo Programático 2: Classificação, técnicas, indicadores em auditoria. Credenciamento e negociação de contratos. Glosas Hospitalares.

Conteúdo Programático 3: Custos em saúde. Auditoria contábil e financeira dos serviços de saúde. Auditoria do SUS e em serviços ambulatoriais e hospitalares.

Conteúdo Programático 4: Auditoria em unidades assistenciais: procedimentos médicos e em contas hospitalares. Auditoria em sistemas de suprimento e em OPME. Tecnologia da informação aplicada à auditoria em saúde. Relatórios de auditoria em saúde.

Bibliografia básica:

ALMEIDA, M. C. **Auditoria:** abordagem moderna e completa. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. Disponível: Minha Biblioteca. Acesso: 20 de dez. 2020.

BRASIL. MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Auditoria do SUS: orientações básicas.** Brasília: Ministério da Saúde, 2011. Disponível: https://www.portalweb.mpse.mp.br/Caop/Documentos/AbrirDocumento.aspx?cd_documento=1795 Acesso: 20 de dez. 2020.

MALAGÓN-LONDOÑO, G. **Gestão hospitalar para uma administração eficaz.** 4. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2019. Disponível: Minha Biblioteca. Acesso: 20 de dez. 2020.

Bibliografia complementar:

FALK, J. A. **Gestão de custos para hospitais:** conceitos, metodologias e aplicações. 4ed. São Paulo: Atlas, 2011. Disponível: Minha Biblioteca. Acesso: 20 de dez. 2020.

MATTOS, J. G. **Auditoria.** Porto Alegre: SAGAH, 2017. Disponível: Minha Biblioteca. Acesso: 20 de dez. 2020.

LONGO, C. G. **Relatórios de auditoria.** São Paulo: Trevisan Editora, 2017. Disponível: Minha Biblioteca. Acesso: 20 de dez. 2020.

Disciplina: Auditoria de custos em saúde

Ementa Apresentação dos conceitos, princípios e legislações da auditoria focados em custos em saúde, noções básicas sobre credenciamento e

negociação de contratos, auditoria contábil, princípios éticos e legais da profissão.

Competências e Habilidades:

- Conhecer, compreender e desenvolver habilidades técnicas e científicas nos setores de contas médicas e hospitalares;
- Desenvolver habilidades para elaboração e compreensão do conteúdo sobre credenciamento e negociação de contratos;
- Desenvolver embasamento técnico e científico acerca da auditoria de contas médicas;
- Conhecer, compreender e desenvolver habilidades sobre os princípios éticos e legais da auditoria;

Conteúdo Programático 1: Terminologias e tabelas em auditoria.

Conteúdo Programático 2: Credenciamento e negociação de contratos.

Conteúdo Programático 3: Bases conceituais de auditoria de contas médicas.

Conteúdo Programático 4: Princípios éticos e legais de auditoria.

Bibliografia Básica

BERTÓ, D. J.; BEULKE, R. **Gestão de custos e resultado na saúde: Hospitais, clínicas, laboratórios e congêneres.** Ed Saraiva, São Paulo, 2012.

OLIVEIRA, D. S. de; ROMCY, H. M. **Auditoria e Faturamento de Contas Hospitalares.** Ed ABEA, São Paulo, 2019.

PORTER, M. E. *et al* **Repensando a Saúde: Estratégias para Melhorar a Qualidade e Reduzir os Custos.** Ed Bookman, Porto Alegre, 2007.

Bibliografia Complementar

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ENFERMEIROS AUDITORES (ABEA). **Auditoria: Gestão em Saúde.** Brasil: ABEA, 2020.

MARQUES, S. M. F. **Manual de Auditoria de Contas Médicas.** São Paulo: Ed. Medbook, 2015.

SALU, E. J. **Gestão do Faturamento e Auditoria de Contas Hospitalares.** São Paulo: Ed. Atheneu, 2018.

Disciplina: Gestão de informações em serviços hospitalares

Ementa: Compreensão histórica e conceitual dos dados, informações e conhecimento como Recurso Estratégico na Gestão em Saúde. Conceituação dos Sistemas de Informações Gerenciais (SIG)/ Sistemas de Apoio à Decisão (SAD) e sua aplicação à a gestão de serviços hospitalares. Identificação de tecnologias emergentes na Saúde. Reflexão sobre o impacto da informação na gestão hospitalar, suas questões éticas e sociais.

Competências e Habilidades:

- Identificar conceitos básicos sobre a gestão da informação.
- Compreender o conhecimento como recurso estratégico na Gestão em Saúde.
- Identificar as características e aplicabilidade dos Sistemas de Informações Gerenciais (SIG).
- Identificar as características e aplicabilidade dos Sistemas de Apoio à Decisão (SAD).
- Conhecer outras tecnologias emergentes na saúde.
- Correlacionar os conhecimentos em gestão da informação aos objetivos organizacionais e níveis de gestão.
- Refletir sobre os aspectos éticos e boas práticas em gestão da informação.

Conteúdo Programático 1: Conceitos Gerais: dos dados ao conhecimento como recurso estratégico.

Conteúdo Programático 2: Aplicação da Gestão da Informação na gestão de serviços hospitalares: Sistemas de Informações Gerenciais (SIG)/ Sistemas de Apoio à Decisão (SAD).

Conteúdo Programático 3: Tecnologias emergentes na Saúde e Pensamento Inovador.

Conteúdo Programático 4: Boas práticas, questões éticas e sociais em Gestão de Informação.

Bibliografia básica

AKKARI, A. C. S. **Gestão do conhecimento e da tecnologia da informação**. Londrina: Editora Educacional, 2018.

AMARAL, A. da S. F. *et al.* **Sistemas de Informações Gerenciais em Organizações de Saúde**. 2. Ed. Editora FGV, 2016, 156 p.

BALAN, C. R. **Sociedade da informação e do conhecimento**. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2015.

DALFOVO, O. PASTA, A. **Gestão Na Tecnologia Da Informação**: teoria e prática como inteligência nos negócios. Santa Catarina: clube dos autores, 2019, 430p.

PINOCHET, L. H. C. **Tecnologia da Informação e Comunicação**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014, 288p.

STAIR, Ralph M.; REYNOLDS, George W. **Princípios de sistemas de informação**: uma abordagem gerencial. São Paulo: Thomson Learning, 2006.

Bibliografia complementar

ARASTEH, M. A.; SHAMSHIRBAND, S.; YEE, P. L. Using multi-attribute decision-making approaches in the selection of a hospital management system. **Technol Health Care**, v. 26, n. 2, p. 279-295, 2018. Disponível em: <https://content.iospress.com/articles/technology-and-health-care/thc170947>. Acesso em: 15 mar 2022.

HANDAYANI, P. W.; HIDAYANTO, A. N.; BUDI, I. User acceptance factors of hospital information systems and related technologies: Systematic review. **Inform Health Soc Care**, v. 43, n. 4, p. 401-426, 2018. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/17538157.2017.1353999?journalCode=imif20>. Acesso em: 16 mar 2022.

MALDEN, S. *et al.* Utilizing health information technology in the treatment and management of patients during the COVID-19 pandemic: Lessons from international case study sites. **J Am Med Inform Assoc**, v. 28, n. 7, p. 1555-

1563, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/jamia/ocab057>. Acesso em: 17 mar 2022.

MOTTA, K. F.; PONCETTI, A. F. U.; ESTEVES, R. Z. O impacto da tecnologia da informação na gestão hospitalar. **Revista de Saúde Pública do Paraná**, Paraná, v. 2, p. 93-02, jul. 2019. Disponível em: <http://revista.escoladesaude.pr.gov.br/index.php/rspp/article/view/235>. Acesso em: 15 mar 2022.

VAN DORT, B *et al.* Optimizing clinical decision support alerts in electronic medical records: a systematic review of reported strategies adopted by hospitals. **J Am Med Inform Assoc.**, v. 28, n. 1, p. 177-183, 2021. Disponível em: <https://academic.oup.com/jamia/article/28/1/177/5981524?login=false>. Acesso em: 17 mar 2022.

Disciplina: Gestão da qualidade e acreditação hospitalar

Ementa: Contexto histórico do conceito de qualidade. Ferramentas da qualidade. Gerenciamento de risco e gestão por processos em serviços de saúde. Segurança do Paciente. Programa Brasileiro de Segurança do paciente. Taxonomia OMS de incidentes em saúde. Notificação e análise de incidentes em saúde. Cultura de Segurança. Núcleo de segurança do paciente. Disclosure. Ciência da melhoria. Psicologia da mudança. Metodologia de certificação e acreditação em serviços de saúde. Auditoria hospitalar interna e externa.

Competências e Habilidades:

- Identificar a aplicabilidade das principais ferramentas da qualidade;
- Aplicar os conceitos de segurança do paciente e gestão de risco;
- Compreender a ciência da melhoria e psicologia da mudança;
- Entender a metodologia de acreditação e certificação nos serviços de saúde;
- Participar do processo de auditoria hospitalar interna e externa.

Conteúdo Programático 1: Contexto histórico e principais ferramentas da qualidade.

Conteúdo Programático 2: Segurança do paciente. Taxonomia OMS de incidentes em saúde. Cultura de Segurança. Disclosure.

Conteúdo Programático 3: Gestão por processos. Gerenciamento de risco. Ciência da melhoria.

Conteúdo Programático 4: Sistema Brasileiro de Acreditação e Auditoria hospitalar.

Bibliografia Básica:

AGÊNCIA NACIONAL DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA – ANVISA. **Assistência segura:** uma reflexão teórica aplicada à prática. Brasília: ANVISA, 2017.

DONABEDIAN, A. **The definition of quality and approaches to its assessment.** Ann Arbor (MI): Health Administration Press, 1980.

LOBO, Renato Nogueiro. **Gestão da qualidade.** 2. ed. São Paulo: Érica, 2020. 216 p.

MARSHALL JUNIOR, Isnard et al. **Gestão da qualidade.** 10. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2010. 204 p.

Bibliografia Complementar:

Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Assistência à Saúde. **Manual Brasileiro de Acreditação Hospitalar / Secretaria de Assistência à Saúde.** – 3. ed. rev. e atual. – Brasília: Ministério da Saúde, 2002.

DONABEDIAN, A. **The seven pillars of quality.** Arch. Pathol. Lab. Med. 1990; 1 14(11):1115-18

HILTON K., Anderson A. **Framework da Psicologia da Mudança do IHI para avançar e manter os esforços de melhoria.** Livro Branco do IHI. Boston, Massachusetts: Institute for Healthcare Improvement; 2018.

MARTINS, M. **Qualidade do cuidado de saúde.** In: SOUSA, P., and MENDES, W., comps. Segurança do paciente: conhecendo os riscos nas organizações de saúde [online]. 2nd ed. rev. updt. Rio de Janeiro: CDEAD, ENSP, Editora FIOCRUZ, 2019, pp. 27-40. ISBN 978-85-7541-641-9.

PORTELA, Margareth Crisóstomo *et al.* **Ciência da Melhoria do Cuidado de Saúde: bases conceituais e teóricas para a sua aplicação na melhoria do cuidado de saúde.** Caderno de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 32, n. 2, p. 1-15, 2016

Disciplina: Comunicação e motivação nas organizações

Ementa: Comunicação: definição e funções. Importância da comunicação para as relações externas e internas de uma empresa e seus gestores. Diferença entre Comunicação e Informação. Informação como mediação de trabalho. Direção da comunicação. Comunicação interpessoal e organizacional: tipos, canais, barreiras e aspectos da comunicação. Feedback. Motivação: conceitos e importância. Teorias Tradicionais de motivação. Teorias contemporâneas de motivação. Automotivação. Práticas motivacionais.

Conteúdo Programático 1: A importância da comunicação - a comunicação deficiente está entre as principais fontes de conflitos interpessoais no trabalho. Por outro lado, ter boa capacidade de comunicação é fundamental para o sucesso profissional da grande maioria dos profissionais que atuam hoje no mercado. Funções da comunicação - Discutir as funções básicas da comunicação dentro de um grupo ou de uma organização.

Conteúdo Programático 2: O processo de comunicação - discute-se neste tópico os passos entre uma fonte e um receptor que resultam na transferência e compreensão de um significado. Direção da comunicação - a comunicação se dá em sentido vertical ou horizontal. Quando se dá em sentido vertical, pode ser subdividida em comunicação ascendente e descendente, esses tipos de comunicação são discutidos nesta parte da disciplina.

Conteúdo Programático 3: Comunicação interpessoal - é discutido nesta etapa da disciplina como os membros de um grupo efetivamente trocam mensagens entre si, sendo alvo de análise a comunicação oral, escrita e não verbal. Comunicação organizacional - procura-se neste item discutir mais a fundo o processo de comunicação organizacional, distinguindo as redes formais das redes de rumores que coexistem no ambiente empresarial.

Conteúdo Programático 4: Barreiras à comunicação - São várias as barreiras que impedem ou dificultam o processo de comunicação eficaz dentro de uma organização. O uso do feedback - Dar feedback é um dos deveres mais

importantes de um líder, porque é por meio dele que podemos ajudar alguém a se desenvolver. Ao mesmo tempo, é uma das tarefas mais difíceis porque, infelizmente, temos o costume de enxergá-lo apenas como uma crítica.

Finaliza-se a discussão acerca da importância do feedback e o desenvolvimento do profissional no trabalho, conectando o tema, comunicação, ao tema da motivação, essenciais e interdependentes para o alcance dos objetivos organizacionais.

Conteúdo Programático 5: Diferentes conceitos de motivação - Analisa-se o tema considerando as diferentes perspectivas e contextos que resultam em distintas visões do termo e seu desdobramento sobre a realidade analisada.

Hierarquia das necessidades de Maslow - Ao longo do tempo foram desenvolvidos vários modelos para compreender o fenômeno da motivação. Entre todos os modelos nenhum apresentou maior difusão que a Teoria de Maslow, a qual apresenta a motivação através de um escalonamento de necessidades. Teoria dos dois fatores de Herzberg - O modelo de motivação conhecido por Teoria de Herzberg é um dos mais antigos e utilizados dentro da administração. Baseia-se na divisão entre fatores higiênicos e motivacionais, os primeiros são fundamentais, mas não geram motivação, já os segundos são os que criam motivação em si.

Conteúdo Programático 6: Teoria X E Y - McGregor supôs dois tipos de gerenciamento, denominados de Teoria X e Teoria Y. A primeira supõe que a maioria das pessoas não gosta de trabalhar e conseqüentemente sua equipe funciona apenas pela disciplina, autoridade, monitoramento rígido e pela possibilidade de recompensa. Os adeptos da Teoria Y, por sua vez, consideram que seus colaboradores encaram o trabalho como fonte de satisfação, querem progredir e se realizar por meio do trabalho e são capazes de dedicar-se para obter os melhores resultados. A visão que se tem sobre o trabalhador faz toda a diferença no ato de gerenciar. Teoria motivacional de Vroom - A Teoria de motivação de Vroom parte do princípio que a motivação de uma pessoa é contingente sob duas forças que atuam em uma situação de trabalho: as diferenças individuais e as maneiras de operacionalizá-las.

Conteúdo Programático 7: Teoria motivacional de McClelland - A Teoria de McClelland também se baseia na questão das necessidades, sendo identificadas três tipos distintos de necessidades a atender: poder, realização e afiliação. Não nascemos com tais necessidades; elas são adquiridas socialmente. Teorias Contemporâneas de motivação - Entre os modelos motivacionais contemporâneos, parte-se do princípio de que as pessoas tendem a comparar o seu índice de input/resultado com seus pares, caso haja um desequilíbrio que remeta a um quadro de injustiça percebida, isso afeta o seu comportamento e nível de motivação. Já a teoria da expectativa relaciona desempenho e recompensa. Nesse caso parte-se da tese de que todos os trabalhadores têm uma determinada expectativa em relação à atividade que desempenham, dessa feita quando o resultado esperado não se efetiva gera-se um quadro de descontentamento e de desmotivação.

Conteúdo Programático 8: Finaliza-se a disciplina discutindo a relação entre a comunicação e a motivação, e o papel do líder na articulação destes fatores no contexto estratégico da gestão de pessoas.

Bibliografia básica :

BERGAMINI, Cecília W. Motivação nas organizações. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1998.

CALDAS, Miguel P.; WOOD JR, Thomaz. Comportamento Organizacional: uma perspectiva brasileira. 2ed. São Paulo: Atlas, 2007.

DUTRA, J. S. Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2009.

HARRISON, J. S. Administração estratégica de recursos e relacionamentos. Porto Alegre: Bookman, 2005.

MARCHIORI, M. (Org.). Faces da cultura e da comunicação organizacional. São Caetano do Sul: Difusão, 2006.

Cultura e comunicação organizacional: um olhar estratégico sobre a organização. São Caetano do Sul: Difusão, 2006.

Disciplina: Estratégias de gerenciamento de gente

Ementa: Esta disciplina propõe a abordagem de conhecimentos e metodologias para o gerenciamento estratégico de gente levando em consideração a prospecção e projeção de objetivos, metas e ações da área sempre com o foco no alinhamento estratégico da empresa. Os tópicos perpassam pelos subsistemas de Gestão de Gente e amplificam a visão estratégica, de papéis e de responsabilidades do profissional deste campo de atuação.

Competências e Habilidades:

- Pensamento estratégico e sistêmico sobre a interrelação das áreas da Gestão de Gente;
- Planejamento estratégico e tático das subáreas da Gestão de Gente;
- Saber estrategicamente escolher e manejar técnicas e algumas tecnologias da Gestão de Gente;
- Aprender a posicionar-se em relação à Alta Gestão para sugerir, implantar, informar e defender práticas e estratégias de Gerenciamento de Gente.

Conteúdo Programático 1: O pensamento estratégico e sua relação com as subáreas da Gestão de Gente.

Conteúdo Programático 2: Formulando e estabelecendo estratégias, metas e ações na área de Gente.

Conteúdo Programático 3: Técnicas e tecnologias para a gestão de processos estratégicos.

Conteúdo Programático 4: Modelos e práticas para a humanização no gerenciamento estratégico de gente.

Bibliografia básica :

DUTRA, Joel Souza; DUTRA; Tatiana Almendra; DUTRA, Gabriela Almendra. Gestão de pessoas: realidade atual e desafios futuros. São Paulo: Atlas, 2017.

FREITAS, Alberto; PERES, Angelo. Estratégia, cultura e gestão de recursos humanos: alinhando a cultura à estratégia através do modelo O.A.R.S. 1. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.

PEQUENO, Álvaro. Administração de Recursos Humanos. 2. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2018.

PEREIRA, Maria Celia Bastos. RH essencial. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

Bibliografia complementar:

CHIAVENATO, Idalberto. Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. 8. ed. rev. e atual. Barueri, SP: Manole, 2016.

MARQUES, José Carlos. Recursos humanos. São Paulo, SP: Cengage, 2016

MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 15.ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

RIBEIRO, Antonio de Lima. Gestão de Treinamento de pessoas. 1. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

Disciplina: Liderança

Ementa: Desafios da liderança contemporânea: concomitância de gerações, conectividade e comunicação, velocidade e tomada de decisões. Liderança e desempenho corporativo: resultados, avaliação e feedback. Liderança exponencial: conceitos, características e objetivos. Liderança transformadora: Influências do contexto “Indústria 4.0”. Coaching e mentoring: times de alto desempenho. Políticas de formação de líderes.

Competências e Habilidades:

- Reconhecer e interpretar as características do contexto contemporâneo no que tange à convivência mútua de diferentes gerações, ampla conectividade e alta velocidade nas transformações.
- Compreender e traduzir em ações o papel do líder como agente de mudanças e de geração de resultados pessoais e corporativos.
- Reconhecer os efeitos das mudanças nas estruturas corporativas contemporâneas, em especial a denominada indústria 4.0”, sobre o ato de liderar e conduzir pessoas e times de trabalho.
- Conhecer e aplicar as técnicas de coaching e mentoring como instrumentos de promoção e gestão de pessoas e times de alto desempenho.
- Desenvolver políticas organizacionais para a formação de lideranças e aprimoramento dos recursos humanos corporativos.
- **Conteúdo Programático 1:** Desafios da liderança contemporânea. Concomitância de gerações de líderes e liderados. Comunicação e conectividade. Velocidade e tomada de decisões.
- **Conteúdo Programático 2:** Liderança e desempenho corporativo. Liderança de resultados. Avaliação de desempenho. Feedback.
- **Conteúdo Programático 3:** Liderança exponencial. Conceitos, características e objetivos. Liderança de transformação. Desafios do contexto indústria 4.0.
- **Conteúdo Programático 4:** Coaching e mentoring. Pessoas e times de alto desempenho. Coaching e mentoring de times de alto desempenho. Políticas de formação de líderes.

Bibliografia Básica

ALLAN, B. **The No-nonsense Guide to Leadership, Management and Team Working**. London: Facet Publishing, 2019. ISBN 9781783303960.

BLANCHARD, Ken. **Liderança de alto nível**: como criar e liderar organizações de alto desempenho [recurso eletrônico] / Ken Blanchard ; tradução: Francisco Araújo da Costa. – 3. ed. – Porto Alegre: Bookman, 2019.

B. R., G. K.; MAJUMDAR, S. K.; MENON, S. Manoeuvre of Electronic Entrepreneurial Ecosystem to Contemporary Indicator of Techno Business Leadership in Industry 4.0: Digital Entrepreneurship. **Global Journal of Enterprise Information System**, [s. l.], v. 10, n. 3, p. 25–32, 2018. DOI 10.18311/gjeis/2018.22805. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=139065877&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 22 jul. 2020.

CALDEIRA. **Monitoração da Performance Organizacional**. Lisboa-Portugal: Actual Editora, 2014.

CRESNAR, R.; NEDELKO, Z. Understanding Future Leaders: How Are Personal Values of Generations Y and Z Tailored to Leadership in Industry 4.0? **Sustainability** (2071-1050), [s. l.], v. 12, n. 11, p. 4417, 2020. DOI 10.3390/su12114417. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fsr&AN=144225577&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 22 jul. 2020.

BORGES-ANDRADE, Jairo E.; ABBAD, Gardênia da Silva; MOURÃO, Luciana. **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Acileide Cristiane F. Coelho et al. [colaboração]. Porto Alegre: Artmed, 2007.

BRILLO, João. **Liderança e cultura organizacional para inovação** / João Brillo, Jaap Boonstra. --São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

ESCALADA, Rodolfo A. La Incidencia de Liderazgo en la estructuración de La toma de decisión y La confianza em lãs organizaciones. In:

Processos Psicossociais nas organizações e no trabalho. José Carlos Zanelli; Narbal Silva; Suzana da Rosa Tolfo [org.]. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011.

FIGUEIREDO, Paula Cristina Nunes. Competências para uma liderança percebida como eficaz - Líderes e liderados. Tese de doutorado em Gestão. **Universidade Europeia:** Laureate International Univerties. Lisboa: Julho, 2018.

GRACIOSO, Luiz Francisco. **Liderança empresarial:** competências que inspiram, influenciam e conquistam resultados / Luiz Francisco Gracioso. São Paulo : Atlas, 2009.

KUAZAQUI, Edmir. **Liderança e criatividade em negócios.** Edmir Kuazaqui, (organizador). São Paulo: Cengage Learning, 2006.

LIN, Chien-Huang; HUANG, Yidan. Tell me only what I want to know: congruent self-motivation and feedback. **SOCIAL BEHAVIOR AND PERSONALITY**, 2018, 46(9), pp. 1523–1536.

MANNING, D. **Progress vs people. Logistics & Transport Focus**, [s. l.], v. 20, n. 8, p. 20, 2018. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=130930629&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 22 jul. 2020.

NICK, Horney; BILL Pasmore; O'SHEA, Tom. Leadership agility: A business imperative for a VUCA world. **People and Strategy**, v. 33, n. 4, p. 32, 2010, pp. 32-38.

OKFALISA et. al. Integrated Analytical Hierarchy Process and Objective Matrix in Balanced Scorecard Dashboard Model for Performance Measurement. **Telkomnika**. 2018, vol. 16, nº 6, p2703-2711.

ROSENBACH, William E.; TAYLOR, Robert L.; YOUNDIT, Mark A. **Contemporary Issues in Leadership**. 7. Ed. New York-USA: Routledge, 2012.

SANTOS, Rafaela Wanzeler dos; NASCIMENTO, Victor Matheus Batista; OLIVEIRA, Márcia Cecília Rodrigues de. Gestão estratégica de pessoas e a importância do alinhamento das Diretrizes estratégicas: Um estudo de caso. Recape: **Revista de Carreiras e Pessoas**, vol. 8, n.3, set./dez. de 2018. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/view/36590/26432>>. Acesso em: 22 jul. 2020.

WINCK, Matheus Fontana et. al. O desenvolvimento das competências de líderes globais: Uma abordagem baseada nos estudos de global mindset leadership. Internext: **Revista Eletrônica de Negócios Internacionais**, São Paulo, v.11, n. 2, p. 35-48, mai./ago. |

13. Infraestrutura Física e Pedagógica

O aluno encontrará todo o conteúdo do curso e assistirá às aulas gravadas no ambiente virtual. Para assistir às aulas é fundamental que as especificações abaixo sejam obedecidas, possibilitando, assim, uma recepção de maior qualidade dos vídeos.

Hardware:

- Processador Intel Core 2 Duo ou superior.
- 2Gb de Memória RAM.
- Placa de vídeo com resolução 1024x768, qualidade de cor 32 bits e compatível com Microsoft DirectShow.
- Microsoft DirectX 9.0c ou posterior.

Software:

- Navegador: Firefox, Google Chrome, Internet Explorer (sempre atualizado).
- Sistema Operacional: Windows XP ou posterior.
- Adobe Flash Player (atualizado).
- *Plugin* de vídeos SilverLigth (atualizado)

Rede:

- Conexão com a Internet banda larga de no mínimo 2 MB.
- Em caso de acesso em ambientes corporativos além da velocidade, é necessário verificar as condições de segurança de rede de sua empresa e se certificar que o site não estará bloqueado.

Adicionalmente, é prevista a utilização da biblioteca virtual para consultas bibliográficas e pesquisa de assuntos referentes às disciplinas ministradas.

